

**PERAN MEDIATOR DINAS TENAGA KERJA KOTA MEDAN DALAM  
MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**EFRIYANTI SIMANJUNTAK**

**14.840.0087**



**BIDANG HUKUM KEPERDATAAN**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2018**

## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Efriyanti Simanjuntak

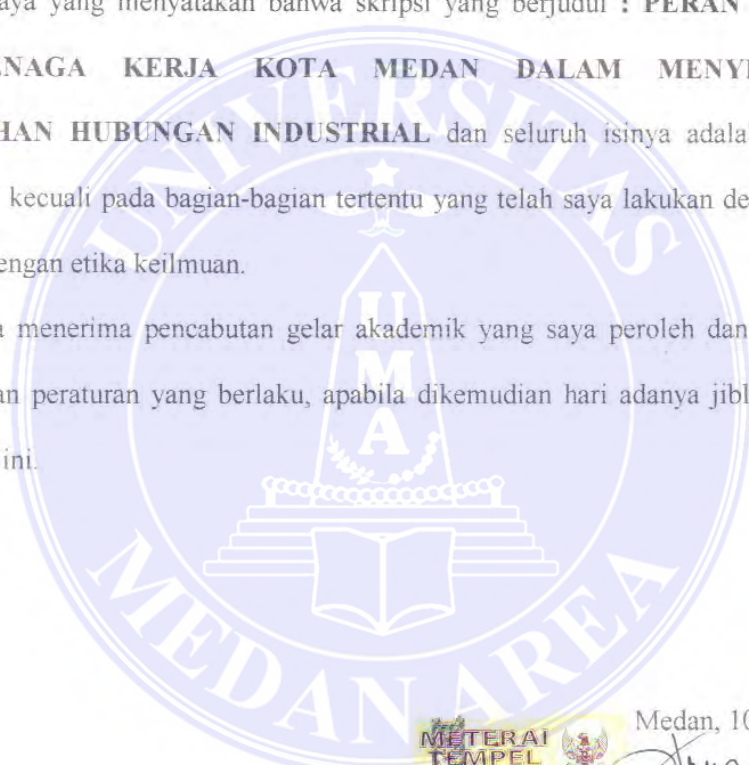
Npm : 14.840.0087

Fakultas : Hukum

Jurusan : Bidang Keperdataan

Dengan ini saya yang menyatakan bahwa skripsi yang berjudul : **PERAN MEDIATOR DINAS TENAGA KERJA KOTA MEDAN DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL** dan seluruh isinya adalah benar-benar karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian tertentu yang telah saya lakukan dengan tindakan yang sesuai dengan etika keilmuan.

Saya bersedia menerima pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari adanya jiblatan (Plagiat) dalam skripsi ini.



Medan, 10 April 2018



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Efriyanti'.

Efriyanti simanjuntak

NPM : 14.840.0087

**PERAN MEDIATOR DINAS TENAGA KERJA KOTA MEDAN DALAM  
MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**EFRIYANTI SIMANJUNTAK**

**14.840.0087**



**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2018**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul skripsi : Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan Dalam Menyelesaikan  
Perselisihan Hubungan Industrial

Nama : Efriyanti Simanjuntak

Npm : 14.840.0087

Bidang : Ilmu Hukum Perdata



Tanggal Lulus : 08 Juni 2018

## ABSTRAK

### Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial

EFRIYANTI SIMANJUNTAK

NPM: 148400087

Bidang: Keperdataan

Hubungan Industrial adalah suatu sistem atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, unsur Karyawan dan Pemerintah yang didasarkan atas nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945 Negara Kesatuan Republik Indonesia. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Peran mediator hanyalah membantu para pihak dengan cara tidak memutus atau memaksakan pandangan atau penilaiannya atas masalah-masalah selama proses mediasi berlangsung kepada para pihak. Dalam penelitian ini peneliti membuat suatu perumusan masalah, antara lain: Bagaimana Pengaturan Dinas Tenaga kerja dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial, Bagaimana Peranan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial, Bagaimana Prosedur penyelesaian hubungan industrial Melalui Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Pada dasarnya penyelesaian perselisihan industrial melalui mediasi adalah wajib. Manakala para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbiter setelah instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan menawarkan kepada para pihak-pihak yang berselisih. Mediator adalah Pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri yang bertugas. Jenis penelitian adalah penelitian normatif dan empiris. Sifat penelitian yang digunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah deskriptif analisis. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Ketenagakerjaan kota Medan. Hasil Penelitian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara merupakan instansi yang mempunyai tugas membantu Gubernur Sumatera Utara dalam melaksanakan tugas otonomi, tugas pembantuan dan tugas dekonsentrasi di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Melaksanakan urusan pemerintahan daerah/kewenangan Provinsi, di bidang kesekretariatan, pembinaan dan penempatan tenaga kerja, hubungan industrial, perlindungan dan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian serta tugas pembantuan. Hasil Pembahasan Penyelesaian kasus-kasus perselisihan hubungan industrial merupakan masalah yang sangat penting dalam hubungan industrial. Putusan mediasi ditentukan sendiri oleh para pihak yang bersengketa, dan mediator lebih bersifat membantu para pihak dalam memecahkan masalah-masalah yang telah diidentifikasi sebelumnya. Prosedur yang harus dilakukan sebagai berikut : Pengaduan dari masyarakat atau pekerja, Dasarnya yang harus dijalankan bipartite, Mediasi diminta keterangan pekerja dan diminta keterangan perusahaan, PHI (Pengadilan Hubungan Industrial).

**Kata Kunci:** Perselisihan Hubungan Industrial, Mediator

## **ABSTRACT**

The role of Department of Labor Mediator Medan In Completing  
the Industrial Dispute

EFRIYANTI SIMANJUNTAK

NPM: 148400087

Sector: civil

Industrial relations is a system or service that consists of elements of Employers, employees and government elements based on the values of Pancasila and Constitution of 1945 Republic of Indonesia. Industrial Dispute is the disagreement that resulted The combined opposition between employers or employers and workers / laborers or union for their disputes regarding rights, conflict of interests, labor disputes, and disputes between unions / labor unions in one company. The mediator's role is help the parties by dont decide or impose the view or assessment of the issues during the mediation process takes place to the parties. In this study, researchers created a formulation of the problem, among others: How Setup Labor Department in completing the Industrial Disputes, How does the Department of Labor Role In Resolving Disputes Medan Industrial Relations, How is the settlement procedures of industrial relations through the Labor Department mediator Medan. Basically the settlement of industrial disputes through mediation is mandatory. When the parties do not choose a settlement through conciliation or arbitrator after the government agency responsible for the field of employment offered to the parties of dispute. Employees mediator is the government agency responsible for the field of employment that meets the requirements as set by mediator the minister in charge. This type of research is normative and empirical research. The nature of research used in completing this thesis is descriptive analysis. This research was conducted at the Department of Employment Medan. Research result Dept of Manpower and Transmigration, Province of North Sumatra is an agency that has task to assist the Governor of North Sumatra in implementing the tasks of autonomy, assistance duties and tasks deconcentration in the field of manpower and transmigration. Implement the affairs of local government / authority of the province, in the secretarial field, training and employment, industrial relations and labor and transmigration protection and assistance. Discussion result Settlement of cases of industrial disputes is a very important issue in industrial relations. Decision mediation determined by the parties to the dispute, and is more mediators assist the parties in resolving the problems that had been identified previously. The procedure to be carried out as follows: Complaints from the public or workers, which should be run essentially bipartite, Mediation questioned and questioned company workers, IRT (Industrial Relations Tribunal).

**Keywords:** Industrial Dispute, Mediator

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur Penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan kasih dan karuniaNya dengan tiada batas, sehingga Penulis dapat menyelesaikan Penulisan Skripsi ini dengan judul “Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial. Penulisan Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana di bidang Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Dari penulisan skripsi ini tak lepas bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Kepada kedua orang tua penulis yang tiada henti-hentinya mendoakan keberhasilan Penulis, membiayai, mendidik, menyemangati dan menjadikan Penulis manusia berilmu dan beriman.
2. Bapak Prof. Dr Dandan Ramdan, M. Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Rizkan Zuliandi, SH. MH. Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
4. Bapak Zaini Munawir, SH. M.Hum, selaku Ketua Bagian Hukum Keperdataan.
5. Bapak Isnaini, SH. M.Hum, selaku Ketua Sidang Meja Hijau
6. Ibu Hj. Jamilah, SH. MH, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.
7. Ibu Dessy Agutina Harahap, SH. M.Hum selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.

8. Ibu Windy Sri Wahyuni, SH. MH, selaku Sekretaris Skripsi
9. Ibu Sri hidayani, SH. M.Hum, selaku Penasehat Akademik yang selalu memberi semangat dan memberi arahan kepada penulis.
10. Bapak/Ibu dosen Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan bekal pengetahuan selama Penulis menuntut ilmu.
11. Seluruh Staff Administrasi Fakultas Hukum yang selalu memberikan informasi dan membantu dalam pengurusan data-data.
12. Bapak Jones Parapat, selaku Mediator Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Medan, yang telah meluangkan waktu untuk Penulis, memberikan informasi dan data yang Penulis perlukan.
13. Buat kakak/abang penulis yang selalu memberikan semangat kepada penulis.
14. Buat Alfiando Pratama Haloho, teman dekat penulis yang tidak bosan bosan memotivasi penulis dan selalu mengingatkan dalam penyelesaian skripsi ini, dan banyak membantu dalam pengerjaan dan selalu mendoakan penulis.
15. Buat teman-teman tercinta Susi Sulastri Purba (Mak Bokkot) dan Herdayana Sinurat yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
16. Buat ka Yunita Nova Sari Girsang, SH mantan PKK yang selalu setia memberikan dukungan dan semangat dalam penulisan ini.
17. Buat teman-teman mantan kost gang luhur khususnya buat Junita Simanjuntak dan Setia Sianipar yang selalu memberikan semangat kepada Penulis.



18. Buat teman-teman mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang membantu memberikan semangat dalam penulisan ini.

Penulis menyadari bahwa Penulisan Hukum (Skripsi) ini masih jauh dari sempurna, untuk itu Penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun.

Akhirnya Penulis berharap Penulisan Hukum (Skripsi) ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.



Medan, 10 April 2018

Penulis

Efriyanti Simanjuntak

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN.....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang.....	10
1.2 Identifikasi Masalah.....	10
1.3 Pembatasan Masalah.....	11
1.4 Perumusan Masalah .....	11
1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	12
1.5.1 Tujuan Penelitian .....	12
1.5.2 Manfaat Penelitian .....	12

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Mediator Sebagai Media Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan.....	13
2.2 Hubungan Industrial Ketenagakerjaan .....	14
2.3 Pekerja dan Pengusaha .....	27
2.4 Kerangka Teori.....	33
2.5 Hipotesis .....	38

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis, Sifat, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	40
3.1.1 Jenis Penelitian.....	40
3.1.2 Sifat Penelitian .....	41
3.1.3 Waktu penelitian .....	41
3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.3 Analisis Data .....	43

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

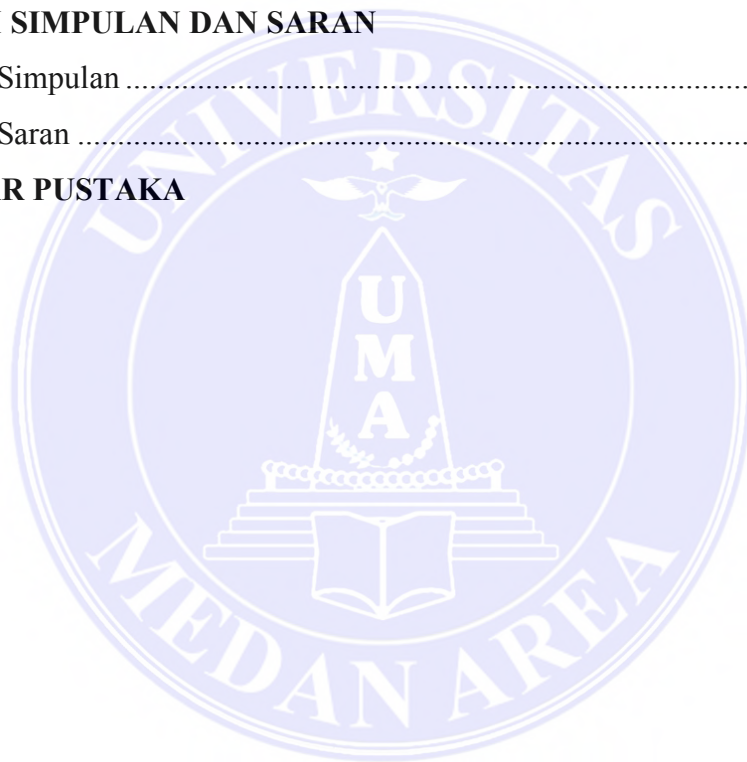
4.1 Hasil Penelitian.....	44
4.1.1 Sejarah Pembentukan dan Profil Dinas Tenaga Kerja Kota Medan.....	44

4.1.2 Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Medan dalam Menyelesaikan Proses yang dialami Tenaga Kerja.....	47
4.1.3 Faktor Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.....	48
4.2 Hasil Pembahasan .....	48
4.2.1 Pengaturan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrail .....	48
4.2.2 Peranan Mediator Dinas Tenaga Kerja dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial .....	57
4.2.3 Prosedur Penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan .....	64

### **BAB III SIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Simpulan .....	68
5.2 Saran .....	69

### **DAFTAR PUSTAKA**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan kunci utama keberhasilan pembangunan. Kualitas sumber daya manusia harus ditingkatkan sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta perkembangan pembangunan nasional. Hakekat pembangunan nasional adalah pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan seluruh masyarakat Indonesia. Maka landasan pelaksanaan pembangunan nasional adalah Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945.

Dalam Pembukaan UUD 1945 alinea ke empat dinyatakan bahwa tujuan negara adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia; memajukan kesejahteraan umum; mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan negara tersebut diperlukan pembangunan di segala bidang dengan mengoptimalkan seluruh komponen bangsa dan negara, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusianya.

Dalam pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa “tiap tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam ayat ini memuat pengakuan dan jaminan bagi semua orang untuk mendapatkan pekerjaan dan mencapai tingkat kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Dalam pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa

kerja.<sup>1</sup> Imam Soepomo memberikan batasan pengertian hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.<sup>2</sup>

Dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.<sup>3</sup> Dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>4</sup>

Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan.<sup>5</sup>

Dengan adanya keterikatan kerja bersama antara perusahaan, khususnya Manager dengan para tenaga kerja, berarti masing-masing pihak memiliki hak dan memiliki kewajiban. Demikian pula sebaliknya, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, berarti Manager dituntut untuk memenuhi hak dan kewajiban terhadap tenaga kerja sesuai dengan kondisi pada saat terjadi kontrak kerja.

---

<sup>1</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2007, hal 24.

<sup>2</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Djambatan, 1985, hal 3.

<sup>3</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, 2014 hal 1

<sup>4</sup> *Ibid*

<sup>5</sup> *Ibid*

Terjadinya perselisihan di antara manusia merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri.<sup>6</sup> Oleh karena itu, yang penting dilakukan adalah cara mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih.<sup>7</sup>

Hubungan industrial (*industrial relations*) tidak hanya sekadar manajemen organisasi perusahaan, yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu dapat diatur. Namun, hubungan industrial meliputi fenomena baik di dalam maupun di luar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan hubungan kerja.<sup>8</sup>

Dan dalam hubungan industrial tersebut telah terjalin hubungan yang baik antara pekerja dengan pengusaha. Kontrak kerja antara Manager dapat secara tertulis maupun tidak tertulis. Dapat pula ditentukan dalam jangka waktu tertentu maupun tidak ditentukan berapa lama tenaga kerja tersebut harus bekerja pada perusahaan.

Untuk mencapai produktivitas yang diinginkan, semua pihak yang terlibat dalam proses produksi terutama pengusaha, perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.<sup>9</sup>

Hubungan Industrial adalah suatu sistem atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, unsur Karyawan dan Pemerintah yang didasarkan atas nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945 Negara Kesatuan Republik Indonesia.<sup>10</sup>

---

<sup>6</sup> R.Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013, hal 289.

<sup>7</sup> *Ibid*

<sup>8</sup> Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004, hal 16.

<sup>9</sup> *Ibid* hal 17

Hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas suatu proses timbal balik dari pekerja dengan pengusaha yang bertujuan menciptakan hubungan yang aman dan harmonis dalam proses produksi baik barang maupun jasa antara pekerja, pengusaha, pemerintah, dan masyarakat dalam suatu hubungan kerja.<sup>11</sup>

Tujuan hubungan industrial pada akhirnya adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja serta pengusaha, di mana tujuan ini saling berkaitan satu dengan yang lainnya.<sup>12</sup>

Dalam hubungan industrial merupakan pihak yang muncul akibat adanya hubungan industrial yang positif atau negatif. Akibat dari hubungan industrial yang baik adalah terciptanya kenyamanan dalam proses ekonomi, tersedianya lapangan kerja baru akibat tumbuh sehatnya hubungan industrial.<sup>13</sup>

Akibat negatif disisi lain juga dapat menimpa masyarakat apabila hubungan industrial tidak berlangsung dengan baik, muncul perselisihan perburuhan dan dapat mengakibatkan mogok, demonstrasi yang membawa akibat keresahan pada masyarakat karena lingkungan tidak nyaman.<sup>14</sup>

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, dan perselisihan antar

---

<sup>11</sup> Supomo Suparman, *Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial, Tata Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Jakarta : Jala Permata Aksara, 2009, hal 3.

<sup>12</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hal 38.

<sup>13</sup> Asri Wijayanti, *Loc.cit* hal 58

<sup>14</sup> *Ibid*

serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan<sup>15</sup>. Perselisihan perburuhan juga terjadi sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan pihak buruh atau oleh pihak pengusaha.<sup>16</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja adalah suatu proses pelepasan keterikatan kerja sama antara perusahaan dengan tenaga kerja, baik atas permintaan tenaga kerja yang bersangkutan maupun atas kebijakan perusahaan yang karenanya tenaga kerja tersebut sudah tidak mampu memberikan produktivitas kerja lagi atau karena kondisi perusahaan yang tidak memungkinkan.

Pemutusan hubungan kerja pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai dampak pada pengangguran, kriminalitas, kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja, permasalahan pemutusan hubungan kerja merupakan permasalahan yang menyangkut kehidupan manusia.

Apabila telah ditetapkannya pemutusan hubungan kerja, maka ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak (Pasal 156 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).<sup>17</sup> Kewajiban ini berlaku bagi pengusaha yang melakukan PHK kepada para pekerjanya.

Pemutusan Hubungan Kerja juga dapat terjadi karena bentuk hubungan kerja yang berdasarkan atas kontrak kerja. Cara ini lebih disenangi oleh pengusaha karena tidak ada keharusan bagi pengusaha untuk memberikan pesangon. Apabila hubungan kerja kontrak tersebut diberhentikan ditengah jalan,

---

<sup>15</sup>Lihat Pasal 1 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial

<sup>16</sup> Widodo Suryandono dan Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014, hal 125.

<sup>17</sup> Lihat Pasal 156 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan



maka izin untuk memberikan PHK tetap diperlukan. Salah satu pihak harus melakukan pembayaran untuk menutupi kekurangan masakerja tersebut.<sup>18</sup>

Pembayaran kompensasi tersebut harus mengikuti prosedur sebagaimana yang telah ditetapkan didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dimana didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini adalah penyempurnaan dari isi Keputusan Menteri No. 150 Tahun 2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dang anti kerugian di perusahaan yang bertujuan untuk terciptanya suatu kesepakatan yang baik antara pengusaha dan pekerja.

Dalam teori perburuhan, buruh juga mempunyai hak untuk mengakhiri hubungan kerja, tetapi dalam prakteknya para pengusaha yang melakukan PHK. Hal ini mencerminkan *bargaining position* bagi tenaga kerja yang sangat lemah jika dibanding dengan posisi pengusaha yang lebih kuat.<sup>19</sup>

Untuk menghindari timbulnya akibat yang lebih luas dari sengketa ketenagakerjaan, sebaiknya diselesaikan secara musyawarah. Contohnya di Republik Mortenegro sengketa ketenagakerjaan kolektif diselesaikan melalui prosedur keputusan dan kinerja kesepakatan kolektif oleh badan arbitrase yang keputusannya merupakan kesepakatan kolektif pada tahap penyelesaian.<sup>20</sup>

Di Indonesia, mediasi merupakan salah satu metode penyelesaian sengketa yang termasuk kelompok mekanisme alternatif bagi penyelesaian sengketa damai diluar pengadilan (biasanya disebut dengan teknik ADR), yang dasar

---

<sup>18</sup> Surya Perdana, *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi Dilengkapi Dengan Penyelesaian Kasus PHK Melalui Mediasi*, Medan : Ratu Jaya, 2013, hal 7

<sup>19</sup> John A. Fussum, *Labour Relation Development Structure Proccess*, Business Publica on, 1982, hal 20

<sup>20</sup> Surya Perdana *Op.cit* hal 11

pengaturannya adalah Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 9 sampai Pasal 16 UUPPHI.<sup>21</sup>

Untuk kota Medan, pada Tahun 2006 kasus PHK yang masuk ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebanyak 228 kasus dengan mem-PHK 604 orang tenaga kerja. Sedangkan pada Tahun 2007 sampai bulan Mei kasus PHK yang masuk sebanyak 96 kasus dengan mem-PHK 115 orang tenaga kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :<sup>22</sup>

No	Bulan	Jumlah PHK		PB		ANJURAN		KET	
		2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
1	Januari	24	20	20	15	4	5	-	-
2	Februari	19	15	15	18	3	-	1 PHI	-
3	Maret	16	7	7	21	4	4	5 PHI	-
4	April	15	10	10	16	5	6	-	3 ke PHI
5	Mei	21	10	10	-	5	-	6 ke PHI	8 masih dalam proses
6	Juni	21	21	21	-	-	-	-	-
7	Juli	21	15	15	-	3	-	-	-
8	Agustus	34		17	-	9	-	8 ke PHI	-
9	September	21		19	-	2	-	-	-
10	Oktober	11		10	-	1	-	-	-

<sup>21</sup> Surya Perdana, *Op.cit* hal 11

<sup>22</sup> *Ibid* hal 138-139

11	November	16		8	-	5	-	3 ke PHI	-
12	Desember	12		3	-	5	-	4 ke PHI	-
	Jumlah	228	96	155	70	46	15	27	11

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Medan 2007<sup>23</sup>

Bila diperhatikan tabel diatas, maka dikota medan penyelesaian sengketa PHK melalui mediasi pada tahun 2006 mencapai 201 kasus yang dituangkan dalam bentuk PB berjumlah 155 kasus, sedangkan penyelesaian yang ditindak lanjuti dengan anjuran sejumlah 46 kasus dan diselesaikan melalui PHI 27 kasus. Sedangkan pada Tahun 2007 yang diselesaikan melalui mediasi sebanyak 70 kasus sedangkan anjuran sebanyak 15 kasus dan diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial 3 kasus, serta 8 kasus masih dalam proses.<sup>24</sup>

Mediator adalah pihak netral yang membantu para pihak dalam proses perundingan guna mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa tanpa menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian.

Ciri-ciri penting dari mediator adalah:

- a. Netral
- b. Membantu para pihak
- c. Tanpa menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian.

<sup>23</sup> Surya Perdana *Op.cit* hal 139

<sup>24</sup> *Ibid*

Jadi, peran mediator hanyalah membantu para pihak dengan cara tidak memutus atau memaksakan pandangan atau penilaiannya atas masalah-masalah selama proses mediasi berlangsung kepada para pihak<sup>25</sup>.

Saat muncul perselisihan pada entrepreneur dengan pekerja maupun Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) dalam satu perusahaan (Perselisihan Hubungan Industrial), ke-2 belah pihak berkewajiban meniti jalur perundingan bipartit untuk merampungkannya. Terkecuali harus, perundingan bipartit adalah langkah awal yang perlu di ambil bila berlangsung perselisihan antar pihak. Cuma saja, begitu mungkin saja perselisihan itu tidak teratasi lewat jalur perundingan bipartit. Untuk menindak lanjutnya, ke-2 belah pihak bisa meniti langkah mediasi.

Mediasi adalah satu diantara langkah tripartit dalam merampungkan hubungan industrial masuk. Langkah tripartit adalah langkah melibatkan pihak ke 3 untuk merampungkan perselisihan. Karenanya, yang membedakan adalah masuknya pihak luar terkecuali beberapa pihak yang berselisih. Dalam bipartit perundingan dikerjakan terbatas pada pihak-pihak yang berselisih, sesaat dalam mediasi, ada pihak luar yakni mediator yang masuk jadi penengah untuk coba merampungkan perselisihan itu.<sup>26</sup>

Oleh karena itu disinilah penulis ingin melihat dan mempelajari tentang bagaimana peran Mediator Dinas Ketenagakerjaan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha.

---

<sup>25</sup><http://jasaperantarabekasi.blogspot.co.id/2013/02/pengertian-mediator-tugas-mediator.html>, diakses pada Tanggal 02 Maret 2018 Pukul 14:00

<sup>26</sup><http://mediasi.mahkamahagung.go.id/questions/question/mediasi-langkah-menyelesaikan-perselisihan-hubungan-industrial-secara-tripartit/> diakses pada tanggal 24 April 2018 Pukul 14:20

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil skripsi dengan judul **”Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial”**

### **1.1. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah upaya untuk mengelompokkan mengurutkan sekaligus menetapkan masalah tersebut secara sistimatis dan Berdasarkan uraian diatas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yaitu:

1. Upaya yang dilakukan mediator dinas ketenagakerjaan Kota Medan dalam menangani proses penyelesaian hubungan industrial.
2. Akibat hukum terhadap peranan mediator pada dinas ketenagakerjaan kota medan dalam menyelesaikan hubungan industrial.
3. Faktor-faktor penyebab terjadinya penyelesaian antara buruh dan majikan di perusahaan.
4. Penerapan hukum pada dinas ketenagakerjaan kota medan dalam menyelesaikan hubungan industrial.
5. Kendala yang dialami oleh Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
6. Prosedur penyelesaian hubungan industrial yang dilakukan oleh Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

## **1.2. Pembatasan Masalah**

Ini dibatasi hanya meneliti dan menganalisis data ke kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tentang pembahasan dalam penulisan skripsi ini. Dalam hal ini akan dibahas tentang Bagaimana Pengaturan Dinas Tenaga kerja dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial, Bagaimana Peranan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial dan Prosedur Penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan.

## **1.3. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang tentang judul skripsi ini, maka dalam penelitian ini perlu ada rumusan masalah yang akan dirumuskan. Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penulisan ini adalah:

1. Bagaimana Pengaturan Dinas Tenaga kerja dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial ?
2. Bagaimana Peranan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial ?
3. Bagaimana Prosedur penyelesaian hubungan industrial Melalui Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?

## **1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1. Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian pada dasarnya mempunyai beberapa tujuan yang ingin dicapai. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan arahan kepada peneliti dalam melakukan pekerjaan dan dapat menentukan kemana seharusnya berjalan dan berbuat. Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui Pengaturan Dinas Tenaga Kerja dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Untuk mengetahui Peranan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial.
3. Untuk Mengetahui Prosedur Penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

### **1.5.2. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian pada umumnya sangat diharapkan dapat memberikan kegunaan dan manfaat yang sebesar-besarnya baik untuk penulis sendiri maupun bagi orang lain yang menggunakannya. Dengan penelitian ini, kegunaan dan manfaat yang diharapkan yaitu :

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum khususnya ilmu hukum perdata.

2. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, pemikiran, terutama bagi pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam menghadapi masalah perselisihan hubungan industrial.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Mediator Sebagai Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan

Kata mediasi berasal dari bahasa Inggris “mediation” yang artinya penyelesaian sengketa yang melibatkan pihak ketiga sebagai penengah atau penyelesaian sengketa secara menengahi dan yang menengahinya disebut mediator atau orang yang menjadi penengah. Dalam termiologi hukum, istilah “mediation” berarti pihak ketiga yang ikut campur perkara cenderung mencari penyelesaiannya, sedangkan pihak yang menjadi penengah disebut dengan mediator.<sup>1</sup>

Mediator adalah pihak netral yang membantu para pihak dalam proses perundingan guna mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa tanpa menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian. Ciri-ciri penting dari mediator adalah : netral, membantu para pihak.

Dalam pasal 1 angka 1 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.<sup>2</sup> Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa tenaga kerja ialah setiap orang yang dapat melakukan pekerjaan guna

---

<sup>1</sup> Surya Perdana, *Loc.cit* hal 23

<sup>2</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007 hal 24



menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi suatu kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pengertian ketenagakerjaan menurut para ahli, sebagai berikut :

1) **Dr.A.Hamzah SH**

“Menurut Dr.A.Hamzah SH menyatakan bahwa tenaga kerja ialah meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran”

2) **Dr. Payaman dikutip A.Hamzah (1990)**

“Menurut Dr. Payaman dikutip A.Hamzah (1990) menyatakan bahwa tenaga kerja ialah (man power) yaitu produk yang sudah atau sedang bekerja. Atau sedang mencari pekerjaan , serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain. Seperti bersekolah, ibu rumah tangga. Secara praktis, tenaga kerja terdiri atas dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja: a) angkatan kerja (labour force) terdiri atas golongan yang bekerja dan golongan penganggur atau sedang mencari kerja; b) kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golonganlain lain atau menerima penghasilan dari pihak lain, seperti pensiunan dll”.<sup>3</sup>

## 2.2 Hubungan Industrial Ketenagakerjaan

Istilah hubungan industrial berasal dari *Industrial relation* yang merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (*labour relations* atau *labour management relations*). Menurut Sentanoe Kertonegoro, istilah hubungan perburuhan memberi kesan yang sempit seakan-akan hanya menyangkut hubungan antara pengusaha dan pekerja<sup>4</sup>. Pada dasarnya masalah hubungan industrial mencakup aspek yang sangat luas, yakni aspek sosial budaya, psikologi

---

<sup>3</sup><http://www.gurupendidikan.co.id/tenaga-kerja-13-pengertian-menurut-para-ahli-dan-jenis-jenisnya-beserta-contohnya-secara-lengkap/> diakses pada tanggal 20 April 2018 Pukul 02:40

<sup>4</sup> Sentanoe Kertonegoro, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartit)*, YTKI, Jakarta 1999 hal 14

ekonomi, politik hukum dan hankamnas, sehingga hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja, namun melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas. Dengan demikian, penggunaan istilah hubungan industrial dirasakan lebih tepat daripada hubungan perburuhan.

Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada didalam perusahaan. Undang – Undang ketenagakerjaan telah mengatur prinsip-prinsip dasar yang perlu kita kembangkan dalam bidang hubungan industrial. Arahnya adalah untuk menciptakan sistem dan kelembagaan yang ideal, sehingga terciptanya konisi kerja yang produktif, harmonis, dinamis, dan berkeadilan.<sup>5</sup>

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Hubungan industrial juga mencakup hal yang dikaitkan dengan interaksi manusia ditempat kerja. Hal tersebut sangat nyata ketika terjadi berbagai gejala dan permasalahan. Dampaknya adalah akan mengganggu suasana kerja dan berakibat pada penurunan kinerja serta produksi ditempat kerja. Semua itu terkait dengan keberhasilan atau kegagalan mengelola hubungan industrial didalam perusahaan.

---

<sup>5</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Penerbit Sinar Grafika, 2009 hal 23

Hubungan industrial disebut juga dengan hubungan perburuhan atau *industrial relations*. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan / atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja / buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai – nilai Pancasila dan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945<sup>6</sup>.

Dari pengertian diatas dapat diuraikan unsur – unsur dari hubungan industrial, yakni sebagai berikut :

- a. Adanya suatu sistem hubungan industrial
- b. Adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja / buruh, dan pemerintah
- c. Adanya proses produksi barang dan / atau jasa.<sup>7</sup>

Unsur yang pertama, yaitu adanya suatu sistem hubungan industrial. Sistem ini menunjukkan adanya suatu cara kerja yang saling berkaitan antar komponen yang ada didalamnya. Tidak adanya salah satu komponen atau tidak berfungsinya salah satu komponen membawa akibat terganggunya hubungan industrial itu. Hubungan industrial pada dasarnya adalah hubungan kerja, hubungan kerja adalah hubungan hukum.

Unsur yang kedua adalah adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja / buruh dan pemerintah. Unsur yang ketiga adalah adanya proses produksi barang dan / atau jasa<sup>8</sup>.

Terjadinya perselisihan di antara manusia merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri. Hal yang penting sekarang adalah

---

<sup>6</sup> Asri Wijayanti, *Op.Cit* 56

<sup>7</sup> *Ibid* hal 57

<sup>8</sup> *Ibid*

bagaimana mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih.<sup>9</sup>

Hubungan industrial di indonesia menurut Abdul Khakim mempunyai mempunyai perbedaan yang ada di negara lain. Ciri-cirinya adalah sebagai berikut:

1. Mengakui dan meyakini bahwa pekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara.
2. Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat.
3. Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.<sup>10</sup>

### **2.2.1. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial**

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa jenis perselisihan hubungan industrial meliputi :

#### **1. Perselisihan hak**

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama upah sesuai dengan yang telah diperjanjikan maka pada

---

<sup>9</sup> Zaeni Asyhadie, *Op cit* 138

<sup>10</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bhakti, Bandung hal 50

saat itu pekerja mempunyai kewenangan untuk menuntut haknya<sup>11</sup>.

## 2. Perselisihan kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/ atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama<sup>12</sup>.

## 3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Perselisihan PHK merupakan masalah yang sering terjadi. Oleh karena itu perlindungan mengenai PHK paling banyak diatur dalam peraturan ketenagakerjaan karena masalah PHK menyangkut kelangsungan hidup para pekerja selanjutnya. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh dengan serikat pekerja/ serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan.

## 4. Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh

Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya

---

<sup>11</sup> Asri Wijayanti, *Op.cit* 180

<sup>12</sup> *Ibid* hal 181

dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban antarserikat pekerja.<sup>13</sup>

## **2.2.2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

### **1. Penyelesaian di luar pengadilan**

#### **a. Penyelesaian Melalui Bipartit**

Sebelum perselisihan diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan, setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya secara bipartit, yaitu musyawarah antara pekerja dengan pengusaha.

Perlindungan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial<sup>14</sup>. Upaya bipartit diatur dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 7 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.

Jika perundingan bipartit berhasil dilakukan dan mencapai kesepakatan maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang isinya mengikat para pihak. Perjanjian tersebut harus didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah para pihak mengadakan perjanjian. Jika salah satu pihak tidak melaksanakan kesepakatan maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama di daftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.

---

<sup>13</sup> Asri Wijayanti *Loc.cit* 180

<sup>14</sup> Pasal 1 angka 10 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004

Jika dalam jangka waktu 30 hari salah satu pihak menolak berunding atau telah dilakukan perundingan tapi gagal maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada Dinas Tenaga Kerja dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilaksanakan. Dinas Tenaga Kerja akan menawarkan pada para pihak untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Jika para pihak tidak memilih salah satu dari dua pilihan tersebut dalam jangka waktu 7 hari maka Dinas Tenaga Kerja melimpahkan penyelesaiannya pada mediator.

Apabila perundingan dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian bersama itu mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Apabila perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.<sup>15</sup>

#### **b. Penyelesaian Melalui Mediasi**

Perselisihan hubungan industrial yang bisa diselesaikan melalui mediasi adalah semua jenis perselisihan hubungan industrial yang dikenal dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

Mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan

---

<sup>15</sup> Wijayanti, *Op.cit* 186

melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.<sup>16</sup>

Pada dasarnya penyelesaian perselisihan industrial melalui mediasi adalah wajib, manakala para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbiter setelah instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan menawarkan kepada para pihak-pihak yang berselisih.

Perselisihan hubungan industrial yang bisa diselesaikan melalui mediasi adalah semua jenis perselisihan hubungan industrial yang dikenal dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.<sup>17</sup>

Mediator adalah Pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri yang bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan yang dilimpahkan kepadanya<sup>18</sup>.

Apabila proses penyelesaian mediasi tidak tercapai kesepakatan, mediator menyampaikan anjuran secara tertulis untuk memberikan pendapat dalam penyelesaiannya. Selanjutnya para pihak harus memberikan jawaban tertulis atas

---

<sup>16</sup> Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004

<sup>17</sup> Lihat Pasal 1 angka 11 Undang-Undang No. 2 Tahun 2014 tentang Perselisihan Hubungan Industrial

<sup>18</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja- Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pres, Jakarta, 2008, hal 161



anjuran tersebut, yang berisi setuju atau menolak anjuran. Pihak yang tidak memberikan jawaban, dianggap menolak anjuran. Selanjutnya apabila anjuran pegawai perantara diterima maka dibuat perjanjian bersama untuk didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial guna mendapatkan akta bukti pendaftaran<sup>19</sup>.

Upaya mediasi diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada disetiap kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna dimintai dan didengar keterangannya. Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri (Pasal 10 dan 11)<sup>20</sup>.

### **c. Penyelesaian Melalui Konsiliasi**

Konsiliasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Para pihak dapat mengetahui nama konsiliator yang akan dipilih dan disepakati dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi pemerintah bidang ketenagakerjaan, yaitu Dinas Tenaga Kerja setempat.

---

<sup>19</sup> Adrian Sutedi, *Loc.cit* hal 110

<sup>20</sup> Asri Wijayanti, *Op.cit* hal 187

Konsiliator harus menyelesaikan perselisihan paling lama 30 hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan tersebut. Dalam menyelesaikannya, pada kesempatan pertama konsiliator wajib mendamaikan para pihak. Jika terjadi kesepakatan untuk berdamai, maka dibuatkan perjanjian bersama yang kemudian di daftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Bila kesepakatan tersebut tidak dijalankan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial di tempat pendaftaran perjanjian bersama.

Jika konsiliator gagal mendamaikan para pihak, konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis paling lambat 10 hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama. Persetujuan atau penolakan para pihak terhadap anjuran harus disampaikan paling lama 10 hari kerja sejak menerima anjuran tertulis dari konsiliator. Anjuran tertulis yang disetujui para pihak diikuti dengan dibuatnya perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah hukum para pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Bila anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau kedua belah pihak, salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial setempat dengan mengajukan gugatan.

#### **d. Penyelesaian Melalui Arbitrase**

Arbitrase hubungan industrial adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian

perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukkan arbitrase. Bila terjadi pergantian arbiter, jangka waktunya dapat diperpanjang untuk paling lama 30 hari sejak arbiter pengganti menandatangani surat perjanjian arbitrase. Bila disepakati para pihak arbiter dapat memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan satu kali selambat-lambatnya 14 hari kerja.

Dalam proses penyelesaian perselisihan, pada kesempatan pertama arbiter wajib mengupayakan perdamaian. Jika perdamaian tercapai, maka dibuatkan akta perdamaian. Akta perdamaian kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah arbiter membuat akta perdamaian. Jika isi akta perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah akta perdamaian didaftarkan.

Putusan arbitrase yang tidak dijalankan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial tempat termohon berdomisili. Perintah fiat eksekusi diberikan waktu paling lama 30 hari kerja setelah permohonan di daftarkan pada panitera Pengadilan Negeri.

## **2. Penyelesaian melalui pengadilan**

### **a. Pengadilan Hubungan Industrial**

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan:

1. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.
2. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Pada prinsipnya prosedur persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial sama seperti dalam Hukum Acara Perdata pada peradilan umum, kecuali yang diatur khusus dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, misalnya yang tercantum dalam pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 yaitu para pihak tidak dikenakan biaya perkara termasuk biaya eksekusi untuk nilai sengketa dibawah Rp. 150 juta.

Pasal 60 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari :

1. Hakim
2. Hakim Ad-Hoc
3. Panitera muda
4. Panitera pengganti

Sedangkan susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung terdiri dari :

1. Hakim Agung
2. Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung

### 3. Panitera

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap. Sedangkan putusan mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja bagi pihak yang hadir terhitung sejak putusan dibacakan dan bagi pihak yang tidak hadir terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

#### **b. Mahkamah Agung**

Ada dua upaya hukum kepada Mahkamah Agung yang dapat diajukan oleh para pihak yang bersengketa, yaitu :

##### 1. Kasasi

Putusan kasasi untuk menyelesaikan perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan. Putusan kasasi dapat menolak/membatalkan atau mengabulkan kasasi. Syarat utama kasasi agar diterima adalah syarat formil seperti dilampauinya tenggat waktu, belum dipenuhinya upaya hukum lain, terlambat mengajukan memori kasasi, atau surat kuasa khusus dalam permohonan.

Kasasi tidak memenuhi syarat. Sedangkan penolakan kasasi lebih menyangkut *judex factie*, seperti hakim tidak salah menerapkan hukum, atau kasasi yang diajukan bukan merupakan wewenang hakim kasasi atau alasan permohonan kasasi tidak sesuai dengan pokok perkara

## 2. Peninjauan kembali

Peninjauan kembali merupakan upaya hukum luar biasa agar putusan Pengadilan Hubungan Industrial atau putusan Mahkamah Agung yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap kembali menjadi belum mempunyai kekuatan hukum tetap.

Pengajuan peninjauan kembali dapat dilakukan apabila ditemukan bukti baru dan atau adanya kekhilafan hakim dalam menerapkan hukumnya. Jika peninjauan kembali dikabulkan Mahkamah Agung, maka Mahkamah Agung membatalkan putusan sebelumnya dan selanjutnya memeriksa dan memutus sendiri perkaranya. Peninjauan kembali akan ditolak jika tidak disertai argumentasi yang kuat dan mendasar.

### **2.3 Pekerja dan Pengusaha**

#### **2.3.1 Pekerja**

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman Belanda juga karena Peraturan Perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai “*Bule Callar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “Karyawan/pegawai” (*White Collar*). Perbedaan

yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.<sup>21</sup>

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.<sup>22</sup>

Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Buruh adalah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah.<sup>23</sup> Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya

---

<sup>21</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008 hal 33

<sup>22</sup> [https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga\\_kerja](https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja) diakses pada tanggal 19 April 2018 Pukul 13:50 WIB

<sup>23</sup> Zainal Asikin, et al, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004 hal 41

dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.<sup>24</sup>

Untuk kepentingan satuan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) berdasarkan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, pengertian “pekerja” diperluas yakni termasuk :

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak,
2. Mereka yang memborong pekerja kecuali jika memborong adalah perusahaan;
3. Narapidana yang dipenjarakan di perusahaan.<sup>25</sup>

Beberapa pengertian Tenaga Kerja/ Buruh menurut para ahli, yaitu :

1. Menurut **EENG AHMAN & EPI INDRIANI** bahwa Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika ada permintaan kerja.
2. Menurut **ALAM. S** bahwa Tenaga kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun keatas untuk negara-negara berkembang seperti Indonesia. Sedangkan di negara-negara maju, tenaga kerja adalah penduduk yang berumur antara 15 hingga 64 tahun.
3. Menurut **SUPARMOKO & ICUK RANGGABAWONO**, Tenaga kerja adalah penduduk yang telah memasuki usia kerja dan memiliki pekerjaan,

---

<sup>24</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000 hal 33-35

<sup>25</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2003 hal 35



yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti sekolah, kuliah dan mengurus rumah tangga.

4. Menurut **SJAMSUL ARIFIN, DIAN EDIANA RAE, CHARLES, JOSEPH**, Tenaga kerja adalah merupakan faktor produksi yang bersifat homogen dalam suatu negara, namun bersifat heterogen (tidak identik) antar negara.<sup>26</sup>

Buruh, Pekerja, Tenaga Kerja atau Karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan.

Buruh dibagi atas 2 klasifikasi besar, yaitu:

1. Buruh profesional - biasa disebut buruh kerah putih, menggunakan tenaga otak dalam bekerja,
2. Buruh kasar - biasa disebut buruh kerah biru, menggunakan tenaga otot dalam bekerja.

### **2.3.2 Pengusaha**

Sebagaimana halnya dengan istilah buruh, istilah majikan ini juga sangat populer karena perundang-undangan sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menggunakan istilah majikan. Dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa Majikan adalah “orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh”.

---

<sup>26</sup><http://artonang.blogspot.co.id/2014/12/pengertian-buruh.html> diakses pada tanggal 20 April 2018 pada Pukul 05:34 WIB

Sama halnya dengan istilah buruh, istilah majikan juga kurang sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada di atas sebagai lawan atau kelompok penekanan dari buruh, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama. Karena itu lebih tepat jika disebut dengan istilah pengusaha.

a. Definisi Hukum

Secara etimologis hukum berasal dari empat kata, antara lain Hukum, *Recht*, *Lex*, dan *Ius*. Kata hukum berasal; dari kata "*Hukmun*" sebuah kata bentuk tunggal di bahasa Arab. Kata "*Hukmun*" bentuk jamaknya adalah istilah "*Akham*" kemudian diadopsi ke dalam bahasa kita menjadi kata "Hukum". Kata hukum juga berasal dari kata "*Recht*". Kata "*Recht*" itu sendiri dari sebuah kata berbahasa Latin, yaitu "*Rectum*", yang artinya sebagai bimbingan, bisa juga diartikan sebagai tuntutan, ataupun pemerintahan.

Kata "*Recht*" tersebut akhirnya memunculkan istilah "*Gerechtigheid*". Ini istilah dalam bahasa Belanda. Dalam bahasa Jerman kemudian dikenal dengan kata "*Gerechtheit*" yang memiliki arti keadilan. Sehingga bisa diartikan bahwa "*Recht*" atau hukum memiliki dua sayap penting, yaitu sayap kewibawaan dan sayap keadilan. Sedangkan kata "*Lex*" berawal dari kata "*Lesere*" dalam bahasa Latin, mengandung arti menghimpun orang-orang untuk dikomando atau diperintah.<sup>27</sup>

Secara terminologis hukum masih sangat sulit untuk diberikan secara tepat dan dapat memuaskan. Ini dikarenakan hukum itu mempunyai segi dan

---

<sup>27</sup> R. Soeroso, *Pengantar ilmu hukum*, Jakarta : Sinar Grafika, 2013 hal 3

bentuk yang sangat banyak, sehingga tidak mungkin tercakup keseluruhan segi dan bentuk hukum itu di dalam suatu definisi.<sup>28</sup> Kenyataan ini juga adalah apa yang diungkapkan Dr. W.L.G Lemaire dalam bukunya “*Het Recht in Indonesia*”.<sup>29</sup>

Sebagai gambaran, Prof. Sudirman Kartohadiprodjo, memberi contoh-contoh tentang definisi hukum yang berbeda-beda sebagai berikut.<sup>30</sup>

- (a) Aristoteles: “*Particular law is that which each community lays down and applies to its own members. Universal law is the law of nature*” (Hukum tertentu adalah sebuah hukum yang setiap komunitas meletakkan ia sebagai dasar dan mengaplikasikannya kepada anggotanya sendiri. Hukum universal adalah hukum alam).
- (b) Grotius: “*Law is rule of moral action obliging to that which is right*” (Hukum adalah sebuah aturan tindakan moral yang akan membawa kepada apa yang benar).
- (c) Hobbes: “*Where as law, propely is the word of him, that by right had command over others*” (Pada dasarnya hukum adalah sebuah kata seseorang, yang dengan haknya, telah memerintah pada yang lain).
- (d) Phillip S. James: “*Law is body of rule for the guidance of hukum conduct which are imposed upon, and enforced among the members of a given sale*” (Hukum adalah tubuh bagi aturan agar menjadi petunjuk bagi kelakuan manusia yang mana dipaksakan padanya, dan dipaksakan terhadap ahli dari sebuah negara)
- (e) Immanuel Kant: “Hukum ialah keseluruhan syarat-syarat yang dengan ini kehendak bebas dari orang yang satu dapat menyesuaikan diri dengan kehendak bebas dari orang yang lain, menuruti peraturan hukum tentang kemerdekaannya”.

Hukum adalah himpunan peraturan-peraturan (perintah-perintah dan larangan-larangan) yang mengurus tata tertib suatu masyarakat dan karena itu harus ditaati oleh masyarakat itu.<sup>31</sup>

---

<sup>28</sup> Van Apeldoorn, *Op.cit* hal 1

<sup>29</sup> C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka, 1989 hal 36

<sup>30</sup> *Ibid* hal 35

<sup>31</sup> *Ibid* hal 37

## 2.4 Kerangka Teori

### 2.4.1 Pengertian Sengketa

Sengketa dapat terjadi pada siapa saja dan dimana saja. Sengketa dapat terjadi antara individu dengan individu, antara individu dengan kelompok, antara kelompok dengan kelompok, antara perusahaan dengan perusahaan, antara perusahaan dengan negara, antara negara satu dengan negara lainnya. Dengan kata lain, sengketa dapat bersifat publik maupun keperdataan dan dapat terjadi baik dalam lingkup lokal, nasional maupun internasional.

Sengketa adalah suatu perkara yang terjadi antara para pihak yang bersengketa di dalamnya mengandung sengketa yang harus diselesaikan oleh kedua belah pihak.

Sengketa dalam kamus Bahasa Indonesia berarti pertentangan atau konflik. Konflik berarti adanya oposisi atau pertentangan antara orang-orang, kelompok-kelompok, atau organisasi-organisasi terhadap satu objek permasalahan.

Pertentangan atau konflik yang terjadi antara individu-individu atau kelompok-kelompok yang mempunyai hubungan atau kepentingan yang sama atas suatu objek kepemilikan, yang menimbulkan akibat hukum antara satu dengan yang lain.<sup>32</sup>

Konflik atau sengketa merupakan situasi dan kondisi di mana orang-orang saling mengalami perselisihan yang bersifat faktual maupun perselisihan-

---

<sup>32</sup> Winardi, *Managemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*, Mandar Maju, Bandung, 2007 hal 1

perselisihan yang ada pada persepsi mereka saja.<sup>33</sup>

Dalam literatur, Teori Persengketaan juga dinamakan dengan Teori Konflik. Pengertian Konflik itu sendiri dirumuskan oleh Dean G. Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin bahwa, konflik adalah persepsi mengenai perbedaan kepentingan (*perceived divergence of interest*), atau suatu kepercayaan bahwa aspirasi pihak-pihak yang berkonflik tidak dicapai secara simultan (secara serentak).<sup>34</sup>

Pruitt dan Rubin lebih lanjut melihat konflik dari perbedaan kepentingan atau tidak dicapainya kesepakatan para pihak. Maksud Perbedaan kepentingan adalah berlainannya keperluan atau kebutuhan masing-masing pihak. Misalnya, A. sebagai salah satu ahli waris, menginginkan rumah warisan yang ditinggalkan oleh pewaris dijual, sementara pihak B tidak menginginkan rumah itu dijual karena mengandung nilai-nilai sejarah bagi keluarga.<sup>35</sup>

Perihal Teori Konflik, menurut Salim HS, dapat digolongkan atas:

- a. Objek kajiannya;
- b. Faktor penyebab terjadinya konflik; dan
- c. Strategi dalam penyelesaian konflik.<sup>36</sup>

Pengertian penyelesaian sengketa menurut para ahli yaitu sebagai berikut:

Menurut Winardi, Pertentangan atau konflik yang terjadi antara individu-individu atau kelompok-kelompok yang mempunyai hubungan atau kepentingan yang sama atas suatu objek kepemilikan, yang menimbulkan akibat hukum antara satu dengan yang lain. Sedangkan menurut Ali Achmad berpendapat : Sengketa adalah pertentangan antara dua pihak atau lebih yang berawal dari

---

<sup>33</sup> Takdir Rahmadi, *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*, Jakarta : Rajawali Pers, 2011 hal 1

<sup>34</sup> Salim HS, *Perkembangan Teori dalam Ilmu Hukum*, Jakarta : Sinar Grafika, 2014 hal 82

<sup>35</sup> Halim HS, *Op.cit* 82

<sup>36</sup> *Ibid* hal 85

persepsi yang berbeda tentang suatu kepentingan atau hak milik yang dapat menimbulkan akibat hukum bagi keduanya.<sup>37</sup>

Dari kedua pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa sengketa adalah perilaku pertentangan antara dua orang atau lebih yang dapat menimbulkan suatu akibat hukum dan karenanya dapat diberi sanksi hukum bagi salah satu diantara keduanya.

Teori Penyelesaian sengketa merupakan teori yang mengkaji dan menganalisis tentang kategori atau penggolongan sengketa atau penggolongan sengketa atau pertentangan yang timbul dalam masyarakat, faktor penyebab terjadinya sengketa dan cara-cara atau strategi yang digunakan untuk mengakhiri sengketa tersebut. teori ini dikembangkan dan dikemukakan oleh Ralf Dahrendorf, Dean G. Pruitt, Jeffrey Z. Rubin, Simon Fisher, Laura Nader, dan Harrt F. Todd Jr. Ruang lingkup teori penyelesaian sengketa meliputi jenis-jenis sengketa, faktor penyebab timbulnya sengketa, dan strategi didalam penyelesaian sengketa.<sup>38</sup>

Proses sengketa terjadi karena tidak adanya titik temu antara pihak-pihak yang bersengketa. Secara potensial, dua pihak yang mempunyai pendirian/ pendapat yang berbeda dapat beranjak ke situasi sengketa. Secara umum, orang tidak akan mengutarakan pendapat yang mengakibatkan konflik terbuka. Hal ini disebabkan oleh kemungkinan timbulnya konsekuensi yang tidak menyenangkan, dimana seseorang (pribadi atau sebagai wakil kelompoknya) harus menghadapi situasi rumit yang mengundang ketidaktentuan sehingga dapat mempengaruhi

---

<sup>37</sup> <http://jeyekvsdudul.blogspot.co.id/2011/04/pengertian-cara-penyelesaian-sengketa.html> diakses pada tanggal 20 April 2018 pada Pukul 06:03 WIB

<sup>38</sup> <https://www.beritatransparansi.com/pengertian-teori-legislasi-teori-pluralisme-hukum-teori-penyelesaian-sengketa-teori-kewenangan-teori-perlawanan-teori-perlindungan-hukum-dan-teori-efektivitas-hukum/> diakses pada tanggal 19 April 2018 Pukul 21:34 WIB

kedudukannya.<sup>39</sup>

### 2.4.2 Alternatif Penyelesaian Sengketa

Alternatif Penyelesaian Sengketa atau Alternative Dispute Resolution adalah sebuah istilah asing yang memiliki berbagai arti dalam bahasa Indonesia seperti pilihan penyelesaian sengketa (PPS), Mekanisme alternatif penyelesaian sengketa (MAPS), pilihan penyelesaian sengketa diluar pengadilan, dan mekanisme penyelesaian sengketa secara kooperatif.

Pengertian alternatif penyelesaian sengketa (APS) menurut para pakar:

1. Menurut Gary Goodpaster dalam “tinjauan terhadap penyelesaian sengketa” dalam buku Arbitrase di Indonesia, setiap masyarakat memiliki berbagai macam cara untuk memperoleh kesempatan dalam proses perkara atau untuk menyelesaikan sengketa dan konflik.
2. Menurut Priyatna Abdurrasyid, alternatif penyelesaian sengketa adalah sekumpulan prosedur atau mekanisme yang berfungsi memberi alternatif atau pilihan suatu tata cara penyelesaian sengketa melalui bentuk APS/ Arbitrase (negosiasi dan mediasi) agar memperoleh putusan akhir dan mengikat para pihak secara umum, tidak selalu dengan melibatkan intervensi dan bantuan pihak ketiga yang independen yang diminta membantu memudahkan penyelesaian sengketa tersebut.
3. Philip D. Bostwick yang menyatakan bahwa ADR merupakan serangkaian praktek dan teknik-teknik hukum yang ditujukan untuk :
  - Memungkinkan sengketa-sengketa hukum diselesaikan diluar pengadilan untuk keuntungan atau kebaikan para pihak yang bersengketa

---

<sup>39</sup> Suyud Margono, *ADR dan Arbitrase (Proses Perkembangan dan Aspek Hukum)*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000, hal 34.

- Mengurangi biaya atau keterlambatan kalau sengketa tersebut diselesaikan melalui litigasi konvensional
  - Mencegah agar sengketa-sengketa hukum tidak di bawa ke pengadilan
4. Menurut M. Husseyn Umar, penyelesaian yang tidak melalui pengadilan ini disebut sebagai *Alternative Dispute Resolution* atau penyelesaian sengketa alternatif.
  5. Menurut H. Hartono Maridjono, SH Arbitrase atau APS adalah salah satu alternatif penyelesaian sengketa diluar pengadilan. Para pihak memilih arbitrase antara lain karena mereka menganggap penyelesaian sengketa akan dapat diselesaikan dengan cepat dan tidak terbuka untuk umum, suatu yang selalu dijaga oleh kalangan bisnis.

Sedangkan pengertian APS dalam kamus Bahasa Inggris – Bahasa Indonesia dengan mempertimbangkan kata alternatif diartikan “pilihan antara dua hal, alternatif jalan lain, dengan demikian kata alternatif selain bisa diartikan sebagai pilihan antara dua hal dapat juga diterapkan langsung melalui penyerapan bahasa menjadi alternatif.

Pada tanggal 12 Agustus 1999 telah di undangkan dan sekaligus di lakukan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 Tentang *Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*. Jika kita baca judul dan tentunya isi dari undang-undang No. 30 tahun 1999 tersebut lebih lanjut, dapat kita ketahui bahwa undang-undang ini tidak hanya mengatur mengenai arbitrase sebagai salah satu alternatif penyelesaian sengketa, yang telah cukup di kenal di Indonesia saat ini, melainkan juga alternatif penyelesaian sengketa lainnya. Jika kita baca rumusan yang di berikan dalam pasal 1 angka 10 dan alinea ke-9 dari Penjelasan Umum Undang-Undang No. 30 tahun 1999, I katakan bahwa alternatif



penyelesaian sengketa dapat di lakukan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi atau penilaian ahli.

Kalau kita telusuri seluruh ketentuan yang ada dan di atur dalam Undang-Undang No. 30 tahun 1999, maka dapat kita lihat bahwa ketentuan-ketentuan mengenai alternatif penyelesaian sengketa dalam Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 tersebut di atur dalam BAB II yang ternyata hanya terdiri dari satu pasal yaitu Pasal 6. Dari pengertian yang di muat dalam pasal 1 angka 10 dan rumusan Pasal 6 ayat (1), secara jelas dapat kita ketahui bahwa yang di maksud dengan alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan, atau dengan cara mengesampingkan penyelesaian secara litigasi di Pengadilan Negeri.

#### **2.4. Hipotesis**

Hipotesis dapat diartikan suatu yang berupa dugaan-dugaan atau perkiraan-perkiraan yang masih harus dibuktikan kebenaran dan kesalahannya, atau berupa pemecahan masalah untuk sementara waktu.<sup>40</sup> Adapun hipotesis dalam penulisan dalam permasalahan yang dibahas adalah sebagai berikut :

1. Pengaturan disnaker dalam menyelesaikan perselisian hubungan industrial adalah melalui penyelesain secara Mediasi, Bipartire dan Arbitrase dan Konsiliasi sesuai dengan undang-undang no 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
2. Peranan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan dalam menyelesaikan perselisiah hubungan industrial adalah untuk menyelsaikan pengaduan yang masuk ke disnaker terhadap hak-hak buruh yang tidak dipenuhi oleh majikannya.

---

<sup>40</sup> Syamsul Arifin, *Metode Penelitian Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum*, Medan Area University Press, hal 38.

3. Prosedur penyelesaian hubungan industrial Melalui Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah para pihak dipanggil oleh disnaker untuk menyelesaikan masalah dan menawarkan kepada majikan untuk dapat membayar hak-hak dari buruh yang telah di PHK secara pih



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis, Sifat, Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **3.1.1 Jenis Penelitian**

Adapun jenis penelitian adalah penelitian normatif dan empiris. Penelitian normatif yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan mempelajari norma-norma yang ada atau peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan yang dibahas.

Mukti Fajar dan Yulianto Achmad penelitian hukum sosiologis atau empiris yang mencakup, penelitian terhadap identifikasi hukum dan penelitian terhadap efektifitas hukum.<sup>1</sup> Pengolahan dan analisis data yang hanya mengenal data sekunder saja, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

Sumber data dalam mengerjakan skripsi ini terdapat beberapa bahan hukum untuk melengkapi penulisan penelitian antara lain :

- a. Bahan Hukum Primer adalah bahan hukum yang mengikat. Dalam penulisan skripsi ini yang menjadi bahan hukum primer adalah Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang KUHPerdata , dan lain-lain. Yang berkaitan maupun yang mengatur Tentang Perselisihan Hubungan Industrial.
- b. Bahan Hukum Sekunder adalah adalah bahan hukum yang menjelaskan bahan hukum primer. Dalam penulisan skripsi ini yang menjadi bahan hukum sekunder adalah buku-buku tentang Perselisihan Hubungan Industrial, hasil-hasil penelitian, Jurnal, tulisan para Ahli Hukum, majalah hukum dan lain-lain.

---

<sup>1</sup> Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normative dan Empiris*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2010, Hal 153.

- c. Bahan Hukum Tersier adalah bahan hukum yang dapat memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder sebagai pelengkap.

Dalam penulisan skripsi ini yang menjadi bahan hukum tersier adalah Kamus, ensiklopedia, hukumonline dan lain sebagainya.

### **3.1.2 Sifat Penelitian**

Sifat penelitian yang digunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah deskriptif analisis dari beberapa Perselisihan Hubungan Industrial. Studi kasus ialah penelitian tentang status subjek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau kasus dari keseluruhan personalitas yang mengarah pada penelitian hukum normatif, yaitu suatu bentuk penulisan hukum berdasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang berdasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang normatif.<sup>2</sup>

Sifat penelitian ini secara deskriptif analisis yaitu untuk mengetahui pelaksanaan proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.

### **3.1.3 Waktu penelitian**

Waktu penelitian akan dilaksanakan secara singkat yaitu setelah dilakukan seminar outline skripsi pertama dan telah dilakukan perbaikan seminar outline yang akan dilakukan secepatnya, yang dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Pemerintahan Kota Medan untuk melengkapi penulisan skripsi ini.

---

<sup>2</sup> Asri Wijayanti, *Strategi Penulisan Hukum*, Bandung : Lubuk Agung, hal 163.

No	Kegiatan	Bulan																Keterangan				
		Januari 2017				Februari 2017				Maret 2017				April 2018					Mei 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4
1	Seminar Proposal					█																
2	Perbaikan Proposal																					
3	Acc Perbaikan																					
4	Penelitian																					
5	Penulisan Skripsi																					
6	Bimbingan Skripsi																					
7	Seminar Hasil																					
8	Meja Hijau																					

### 3.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengetahui data yang dipergunakan dalam penulisan ini maka penulis mempergunakan 2 (Dua) metode :

1. Penelitian kepustakaan ( *Library Research* ) yaitu dengan melakukan penelitian terhadap berbagai sumber bacaan yaitu buku-buku mengenai hukum, majalah hukum, pendapat para Sarjana, Peraturan Perundang-undangan dan juga bahan-bahan kuliah.

2. Penelitian Lapangan ( *Field Research* ) yaitu dengan melakukan kelapangan dalam hal ini penulis langsung melakukan studi Dinas Tenaga Kerja Pemerintahan Kota Medan.

### **3.3 Analisis Data**

Dalam Penelitian ini analisis data yang dilakukan secara kualitatif yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau natural setting yang holistik, kompleks dan rinci.<sup>3</sup>

Data kualitatif yang diperoleh secara sistematis dan kemudian substansinya dianalisis untuk memperoleh jawaban tentang pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini secara kualitatif untuk mendapatkan jawaban yang pasti dan hasil akurat. Selanjutnya data yang disusun secara deskriptif sehingga dapat diperoleh gambaran secara menyeluruh terhadap Peran Mediator dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Medan.

---

<sup>3</sup> Syamsul Arifin, *Op Cit*, hal 1.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Absori. 2010. *Hukum Ekonomi Indonesia: Beberapa Aspek Bidang Pengembangan pada Era Liberalisasi Perdagangan*, Surakarta: Muhammadiyah University Press
- Arifin, Samsul. 2003. *Metode Penelitian Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum*. Medan Area University Press.
- Asyhadie, Zaeni. 2008. *Hukum Kerja – Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta : Rajawali Pers
- C.S.T. Kansil. 1989. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka
- Fussum, Jhon A. 1982. *Labour Relation Development Structure Proccess*, Business Publica on.
- Husni, Lalu. 2000. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- HS, Salim. 2014. *Perkembangan Teori dalam Ilmu Hukum*, Jakarta : Sinar Grafika
- 2001. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta
- 2004 *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan* ,Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Kertonegoro, Sentanoe. 1999. *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartit)*, YTKI : Jakarta
- Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bhakti : Bandung
- Lubis, 1994. *Solly Filsafat Limu dan Penelitian*. Bandung : Mandar Maju.

- Mukti Fajar dan Yulianto Achmad. 2010. *Dualisme Penelitian Hukum Normative dan Empiri*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Margono, Suyud. 2000. *ADR dan Arbitrase (Proses Perkembangan dan Aspek Hukum)*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manual, 2007. *Agency Mediasi Konsultasi Arbitrasi, Ditjen dan JSK Departemen Kerja dan transmigrasi dengan Japan International Cooperation*, Jakarta.
- Perdana, Surya. 2013. *Penyelesaian Perselisihan pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi*. Medan : Ratu Jaya
- R.Joni Bambang S. 2013 *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia.
- Rahmadi,Takdir. 2011. *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*, Jakarta : Rajawali Pers
- Soekanto, Soerjono. 1984. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta : UI press.
- Soepomo, Imam. 1985. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Djambatan
- Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta : Sinar Grafika
- Suparman, Supomo. 2009. *Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial, Tata Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Jakarta : Jala Permata Aksara
- Soematono, Gatot. 2006. *Arbitrase dan Mediasi di Indonesia*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Wijayanti, Asri. 2014, *Strategi Penulisan Hukum*, Bandung : Lubuk Agung.  
----- *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta : Sinar Grafika  
----- 2006. *Strategi Penulisan Hukum*, Bandung : Lubuk Agung
- Widodo Suryandono dan Aloysius Uwiyono. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Winardi. 2007. *Managemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*, Bandung : Mandar Maju
- Zainal Asikin, et al. 2014. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada



## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang – Undang KUHPerdara

## **C. Internet**

[Http://jasaperantarabekasi.blogspot.co.id/2013/02/pengertian-mediator-tugas-mediator.html](http://jasaperantarabekasi.blogspot.co.id/2013/02/pengertian-mediator-tugas-mediator.html)

<https://www.beritatransparansi.com/pengertian-teori-legislasi-teori-pluralisme-hukum-teori-penyelesaian-sengketa-teori-kewenangan-teori-perlawanan-teori-perlindungan-hukum-dan-teori-efektivitas-hukum/>

[http://www.paparisa.unpati.ac.id/paperrepo/ppr-iteminfo\\_ink.php?id=243](http://www.paparisa.unpati.ac.id/paperrepo/ppr-iteminfo_ink.php?id=243),

<http://blog.bplawyers.co.id/3-tata-cara-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-yang-wajib-anda-ketahui/>

<http://jeyekvsdudul.blogspot.co.id/2011/04/pengertian-cara-penyelesaian-sengketa.html>

<http://artonang.blogspot.co.id/2014/12/pengertian-buruh.html>

[https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga\\_kerja](https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja)

<http://www.gurupendidikan.co.id/tenaga-kerja-13-pengertian-menurut-para-ahli-dan-jenis-jenisnya-beserta-contohnya-secara-lengkap/>

<http://jasaperantarabekasi.blogspot.co.id/2013/02/pengertian-mediator-tugas-mediator.html>

<http://mediasi.mahkamahagung.go.id/questions/question/mediasi-langkah-menyelesaikan-perselisihan-hubungan-industrial-secara-tripartit/>

## DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA DI DINAS TENAGA KERJA

### KOTA MEDAN

1. Bagaimana Pengaturan Disnaker dalam menyelesaikan Perselisian Hubungan Industrial ?
2. Bagaimana Peranan Mediator Disnaker Kota Medan Dalam Menyelesaikan Perselisihan
3. Bagaimana Prosedur penyelesaian hubungan industrial Melalui Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?
4. Apa saja upaya yang dilakukan mediator dinas ketenagakerjaan Kota Medan dalam menangani proses penyelesaian hubungan industrial?
5. Bagaimana akibat hukum terhadap peranan mediator pada dinas ketenagakerjaan kota medan dalam menyelesaikan hubungan industrial?
6. Apa saja faktor-faktor penyebab terjadinya penyelesaian antara buruh dan majikan di perusahaan?
7. Bagaimana penerapan hukum pada dinas ketenagakerjaan kota medan dalam menyelesaikan hubungan industrial?
8. Apa saja kendala yang dialami oleh Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial?
9. Bagaimana syarat untuk menjadi seorang mediator di Dinas Tenaga Kerja?

Peneliti,



Efriyanti Simanjuntak

Narasumber  
Mediator Hubungan Industrial



Jones Prapat, S.H  
NIP. 19851016 20101 1 005

Jawaban dari Hasil Wawancara dengan

Narasumber Mediator Hubungan Industrial : JONES PRAPAT, SH

NIP : 199610162011011005

1. Pengaturan mediasi harus sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan oleh undang-undang, didalam pengaturan mediasi tidak ada pengaturan khusus yang dikeluarkan oleh dinas tenaga ketenagakerjaan karena dinas tenaga kerja hanya organ yang menjalankan peraturan perundang-undangan. Analisis tentang pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara mediasi menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 dapat diuraikan dari berbagai aspek yaitu sebagai berikut : Aspek kelembagaan dan Aspek Prosedur Penyelesaian
2. Peranan Dinas Tenaga Kerja itu sangat penting untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dimana Dinas Ketenagakerjaan menerima pengaduan masyarakat, pengaduan pekerja yang hubungan kerjanya terjadi di kota medan yang semua diselesaikan di Dinas Tenaga Kerja Kota Medan. Diterima pengaduan, difasilitasi dan diupayakan agar kedua belah pihak berdamai dan Seorang mediator juga harus mempunyai wawasan dan kesetiaan pada prinsip-prinsip keadilan yang luas, kesamaan dan kesukarelaan untuk ditanamkan dalam pertukaran negosiasi di antara para pihak. Mediator harus menggunakan kemampuannya secara maksimal untuk memberikan yang terbaik sehingga para pihak yang berselisih merasa puas dengan keputusan yang mereka buat dan sepakati atas bantuan mediator.
3. Dalam Penyelesaian hubungan industrial, maka prosedur yang harus dilakukan sebagai berikut :

- a. pengaduan dari masyarakat atau pekerja
  - b. Dasarnya yang harus dijalankan bipartite
  - c. Mediasi diminta keterangan pekerja dan diminta keterangan perusahaan
  - d. PHI (Pengadilan Hubungan Industrial). Dalam hal tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditanda tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar dipengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
4. Dinas Tenaga Kerja melalui mediator mengupayakan agar kedua belah pihak yang sengketa bisa merasakan sama-sama menang, tanpa melanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Apabila kedua belah pihak tidak bisa di damaikan maka mediator mengeluarkan anjuran. Dan dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa kesepakatan kedua belah pihak itu sah. Misalnya Pesangonnya 6 (enam) bulan tetapi mereka sepakat dibayar 4 (empat) bulan dan itu sah menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial.
  5. Akibat hukum yang terjadi apabila kedua belah pihak berdamai maka terciptalah Perjanjian Bersama (PB) dan kekuatan hukumnya tetap. Dan mediator memfasilitasi agar tercapai perdamaian pada kedua pihak yang bersengketa.
  6. Faktor Penyebab terjadinya perselisihan antara pekerja dengan pengusaha :

- a. Pekerja melakukan pelanggaran
  - b. Pekerja tidak menjalankan kewajibannya
  - c. Pengusaha membayar hak pekerja
7. Penerapan Hukum pada dinas tenaga kerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Mediator memanggil kedua belah pihak, diminta bukti bukti atau keterangan dan dimediasi dan kemudian dianjurkan sesuai ketentuan perundang-undangan. Dan apabila kedua belah pihak berdamai maka dikeluarkan perjanjian bersama.
  8. Kendala yang dialami mediator adalah perusahaan yang susah dipanggil, apabila pihak perusahaan dipanggil sebanyak 3 (tiga) kali maka akan diberikan putusan verstek, Putusan yang diambil hakim apabila salah pihak tidak dapat menghadiri panggilan. Dan mediator berhak memenangkan satu pihak, maka pihak yang datang akan dimenangkan.
  9. Persyaratan untuk menjadi mediator
    - 1) Berpendidikan minimal Strata satu (S1);
    - 2) Mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan dasar mediator hubungan industrial.
    - 3) Diusulkan oleh kepala dinas untuk mendapatkan SK Legitimasi dari menteri.
  10. Jumlah Kasus Perselisihan Hubungan industrial

Data Perselisihan Hubungan industrial

No	Tahun	Perselisihan Hak	Perselisihan Kepentingan	PHK	Perselisihan Antar SP/SB	PB	Anjuran	Jumlah Kasus
1	2015	8	2	410	0	187	233	420
2	2016	5	1	396	0	172	230	402
3	2017	3	1	376	0	185	195	380

Kasus yang berhasil di Mediasi dalam 3 tahun terakhir 45% yang berhasil dan yang gagal 65%. Dan dalam hal ini mediator berhasil melaksanakan tugasnya untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih walaupun masih banyak juga yang ingin melanjutkan perselisihan ini ke Jalur Pengadilan Hubungan Industrial.





# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS HUKUM

Kampus I : Jalan Kolam/Ulin, Gedung PBSI SUMUT No. 1 Telp. 061-7366878, 7366781 Medan 20223,  
Kampus II : Jln Sei Serayu No. 70A/Setia Budi No. 798 Medan Telp. 061-8225602 Medan 20112,  
Fax : 061 736 8012 Email : [univ.medanarea@kuma.ac.id](mailto:univ.medanarea@kuma.ac.id) Website : [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id)

Nomor : 272 /FH/01.10/III/2018  
Temporan : ----  
Isi : Permohonan Pengambilan Data/Riset  
Dan Wawancara

09 Maret 2018

Kepada Yth :  
Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Medan  
Medan

Dengan hormat, bersama surat ini kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami berikut ini :

Nama : Efriyanti Simanjuntak  
N.P.M : 148400087  
Fakultas : Hukum  
Bidang : Hukum Keperdataan

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/Riset Dan Wawancara di Dinas Tenaga Kerja Kota Medan, guna penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan judul "*Peranan Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan Dalam Menyelesaikan Hubungan Industrial (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Medan)*".

Perlu kami sampaikan bahwa Pengambilan Data/Riset Dan Wawancara dimaksudkan adalah semata-mata untuk penulisan ilmiah dan penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa untuk mengikuti Ujian Skripsi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Jika mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data/riset Dan Wawancara, kami mohon agar dapat diberikan Surat Keterangan telah selesai melaksanakan riset di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
  
Anggrani Atmei Lubis, SH, M.Hum

**PEMERINTAH KOTA MEDAN**  
**BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN**

Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2 Medan Kode Pos 20112  
Telepon. (061) 4555693 Faks. (061) 4555693  
E-mail : balitbangmedan@yahoo.co.id. Website : balitbang.pemkomedan.go.id

**SURAT REKOMENDASI PENELITIAN**

NOMOR : 070/042/Balitbang/2018

Berdasarkan Surat Keputusan Walikota Medan Nomor : 57 Tahun 2001, Tanggal 13 Desember 2001 dan Peraturan Walikota Medan Nomor : 55 Tahun 2010, tanggal 24 November 2010 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dan untuk membaca / memperhatikan surat dari : Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum UMA Nomor: 272/FH/01.10/III/2018 Tanggal : 09 Maret 2018 Hal : Permohonan Penelitian Data/Riset Dan Wawancara.

Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dengan ini memberikan Surat Rekomendasi Penelitian Kepada :

Nama : Efriyanti Simanjuntak,  
No : 148400087,  
Jenjang : Hukum.  
Jenis Penelitian : Peranan Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan Dalam Menyelesaikan Hubungan Industrial (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Medan).  
Lokasi : Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.  
Durasi : 1 (Satu) Minggu.  
Menanggung Jawab : Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum UMA.

Menentukan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan Penelitian terlebih dahulu harus melapor kepada pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah lokasi yang ditetapkan.
2. Mengetahui peraturan dan ketentuan yang berlaku di lokasi Penelitian.
3. Tidak dibenarkan melakukan Penelitian atau aktivitas lain di luar lokasi yang telah direkomendasikan.
4. Hasil penelitian diserahkan kepada Kepala Balitbang Kota Medan selambat-lambatnya 2 (dua) bulan setelah penelitian.
5. Surat rekomendasi penelitian dinyatakan batal apabila pemegang surat rekomendasi tidak menginformasikan kepada Balitbang Kota Medan peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Medan.
6. Surat rekomendasi penelitian ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian Surat ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : M e d a n.

Pada tanggal : 15 Maret 2018

KEPALA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

PEMERINTAH KOTA MEDAN

BADAN  
PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN

Drs. H. MARASUTAN, M.Pd

MEMBERA TK. I

NIP. 19521114 198403 1 002

Disahkan :

Walikota Medan (sebagai Laporan).  
Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.  
Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum UMA.  
Yang bersangkutan.  
Bertinggal.





**PEMERINTAH KOTA MEDAN**  
**DINAS KETENAGAKERJAAN**

Jln. K.H. Wahid Hasyim No. 14 Telp. 4514424 Fax. 4511428  
MEDAN - 20154

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 070 / 400 / DKKM / 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menerangkan bahwa :

Nama : EFRIYANTI SIMANJUNTAK  
NPM : 148400087  
Fakultas : Hukum UMA.

Yang namanya tersebut di atas benar telah selesai melaksanakan Riset/Penelitian untuk pengambilan Data di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan judul :

“ Peran Mediataor Dinas Tenaga Kerja Kota Medan dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial “(Studi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Medan) ”

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperiunya.

Medan, 05 April 2018  
An. KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN  
KOTA MEDAN  
SEKRETARIS

  
DINAS  
KETENAGAKERJAAN  
Drs. NURLY  
PEMBINA TINGKAT I  
NIP. 19651107 198602 1 001